

Møte: 5/10

Dato: 05.10.2023 12:00 - 14:30

Sted: Møterom 329, Hovedbygningen

## : Bjørns kvarter (Orientering)

	Om saken	Saksvedlegg
12:00 15 minutter	Saksbehandler:	

**Beskrivelse:**

**Referat:**

Bjørns kvarter:

Dekansamlingen:

- hvordan kan dekangruppen utvikle seg videre som lederguppe
- fakultetene står i krevende endringsprosesser - viktig å lære av hverandre
- endringer i instituttstrukturer fakultetenes ansvar, men gjennomganger bør koordineres i en viss grad, bla behandling i styret
- viktig å finne rett pådrag på oppbremsing, omstillinger
- Saker i dekanmøter - ikke entydige svar på hvilke administrative saker bør/må behandles i dekanmøtet
- Startegiprosessen - Prorektor Tor er prosjekteier, omgivelsesanalyse og ståstedsanalyse, det foreslås at sitende styre vedtar strategien
- Prorektorstruktur - styreleder ber rektor om innspill til evt endringer i strukturen. Ida M jobber med saken

Statsbudsjett kommer 6.10 kl 9, herunder info om finansieringssystem. Lite forventninger om

friske penger. VIRK kommer til å gjennomgå statsbudsjettet for å se nærmere på konsekvenser og endringer.

## : Saksbehandlerskole NTNU – felles opplæring i offentlig forvaltning og saksprosesser for ansatte ved NTNU (Drøfting)

	Om saken	Saksvedlegg
12:15 30 minutter	Saksbehandler: <b>Lisbeth Viken</b>	Saksnotat ALU 05.10.23 Saksbehandlingsskole NTNU.pdf Saksbehandlerskole NTNU grafisk framstilling per 27.09.23.pdf Evalueringsrapport basiskurs i saksbehandling H2022 (1).pdf
		1.0 Saksvedlegg 1.0 Saksvedlegg 1.0 Saksvedlegg

### Beskrivelse:

Saken handler om forslag til opprettelse av en permanent nettverksmodell for opplæring i saksbehandling ved NTNU for nyansatte. Modellen foreslås testet og innført som del av NTNU SAK. Eierskap til nettverksmodellen foreslås plassert i Avdeling for dokumentasjonsforvaltning mens ansvar for innhold foreslås eiet av prosesseiere i Fellesadministrasjonen (=avdelinger) og foreslås formidlet også ved hjelp av aktører fra fakulteter og institutter. Opplæringen foreslås å ha et omfang på 15 timer og foreslås å være obligatorisk for alle administrativt nyansatte. Med saksbehandling menes her all behandling som har en formell beslutning, vedtak eller et

enkeltvedtak (vedtak man har klagerett på) som endepunkt.

Se vedlegg.

### Referat:

Innledning Lisbeth - lysark

Innledning Bjørn

- rapporten om kvalitet i saksbehandling peker på at vi har behov for å heve oss

Saken diskutert, i det vesentlige fremkom:

- Takk for god presentasjon - dette tiltaket ønskes veldig velkomment
- Kursdeltagere bør knyttes sammen i nettverk etter gjennomførte kurs, dette kan også videreutvikles som saksbehandlingsgrupper på
- Netværksmodellen er fremstår noe uklar
- 5 timer til sakbehandling fremstår som en start på et løp som må videreføres i videre opplæring
- Rollene som prosesseier, prosessrådgiver må avklares
- Kursene fra DFØ er ikke alltid lett å kjenne seg igjen i
- Er spent på videre prosess - dette bør vi jobbe sammen med i fortsettelsen
- Fireukersfristen må vurderes
- Viktig at opplæringen baseres seg på grunnleggende lovverk som forvaltningslov mv
- Kan det lages en lightversjon for vitenskapelige

## : ALU Samling 18-19.10 (Drøfting)

	Om saken	Saksvedlegg
12:45 20 minutter	Saksbehandler: <b>Jens Petter Nygård</b> <b>Ida Munkeby</b>	ALU 231018 Bårdshaug_.pptx 1.4 Saksvedlegg

### Beskrivelse:

Saken gjelder ALU-samlingen 18.-19. oktober som legges til Bårdshaug Herregård.

Hensikt med saken er å få innspill og kommenterer til videre arbeid med program og innhold i samlingen av nedsatt programkomite.

Vedlagt følger første skisse til program og innhold.

### Referat:

Jens Petter innleder om programmet for ALU-samling så langt, inkl presentasjon

Innspill fra ALU:

- ønske økt 2 - knyttes mot direkte case/problemstillinger som vi kan bruke som konkrete eks å jobbe sammen om
- det er ganske mange kulepunkter, det blir krevende, kan vi fokusere på noen færre?
- Dette med adm ledelse ved NTNU er krevende, vi utvikler oss i FA, og også på fak, men har problem med å forstå hvor fakultetene står. Noen har kommet langt i avklaring av lederskap admleder/dekan. Kan vi ha noe om det?
- Vi begynner å snakket om hva som møter oss som ledere og hvordan vi forstår lederrollen vår i dag. Vi kan begynne å snakke sammen om hvordan vi opplever lederrollen. Det er en fin inngang. Vi må snakke om ledelse sammen. Hva betyr de felles lederprinsippene og hva det betyr for oss
- Vi som administrative ledere har forskjellig forhold til våre ledere, og da er det viktig å ha en felles plattform og en type grunnplanke vi kan stå på. Dekanene oppfatter ulike saker veldig forskjellig, og det er det samme på fakultet/institutt/kontorsjef. Dette er gjennomgående for hele organisasjonen vår. Skal vi gjøre noe med det?
- Det står hva møter oss framover - krav og forventninger, men vi trenger noen felles mål for hva vi vil oppnå
- Dersom vi hadde hatt nok trygghet i gruppa kunne vi snakke om oppfatninger og fordommer vi har med oss inn i gruppa. Vi har noen oppfatninger om hverandre som vi hadde hatt godt av å pirke litt i. Hva slags myndighet har jeg vs deg?
- Dette kunne ryddet i oss som utvalg også og kanskje hadde vi vært litt mer mistenksomme mot hverandre.
- Fakultetene er veldig ulike -
- Vi snakker om grunnleggende ting - se på lederrollene våre. Hvor langt ned i grøten skal vi gå?
- Vi er veldig forskjellige, men hvor er vi like?

## : Kontorsjefssamling 24.oktober (Drøfting)

	Om saken	Saksvedlegg
13:05 10 minutter	Saksbehandler: <b>Anja Sterten</b>	231005 Kontorsjefssamling ALU.docx 1.0 Saksvedlegg

### Beskrivelse:

Saken gjelder samling for kontorsjefene på NTNU som gjennomføres 24.10. Hensikt med saken er å orientere ALU om samlingen og gi ALU mulighet til innspill og kommentarer.

Se utkast til program.

Det tas sikte på at videre arbeid med lederutvikling for kontorsjefene blir sak i ALU etter kontorsjefsamlingen, når man har erfaringene fra denne første samlingen.

## Referat:

Innledning Anja

Saken diskutert, i det vesentlige fremkom

- bør se opplæring av kontrosjefer og ledelsesutviklingen i ALU i sammenheng, så som jobbkravene, utfordringene fremover
- innspill på at kontorsjefene har veldig forskjellig rolleutøvelse, bør utvikles slik at alle i bunnen er strategiske rådgivere for instituttene
- vi må anerkjenne at kontorsjefene p.r har ulike arbeidssituasjoner, og at det må gjenspeiles i samlingen - feks ved at de som har lik situasjon jobber mest sammen
- stor etterspørsel etter kontorsjefnettverk - det bør vi
  
- viktig at vi anerkjenner den formidable jobben kontorsjefen gjør - står i konstant skvis mellom ulike hensyn - det er på institutt de største endringene kommer og der er det kontorsjefen som sitter med ansavrety og oppgavene

## : Framtidas Fellesadministrasjon (Drøfting)

	Om saken	Saksvedlegg
13:15 60 minutter	Saksbehandler: <b>Gunn Nancy Halsetrønning</b>	Lerkendal_Hefte_Siste_Versjon.pdf 1.0 Saksvedlegg Notat til ALU_5.10.2023.docx 1.0 Saksvedlegg

### Beskrivelse:

Hensikt med saken er å oppdatere ALU på status og videre arbeid etter at alle enhetsvise workshops er gjennomført. Det legges opp til workshop for å arbeide med de aktuelle organisasjonsmodellene.

Vedlagt grunnlagsdokument til workshop med berørte medarbeidere 5.10

## Referat:

Innledning Bjørn

Spørsmålsstillinger fra Gunn Nancy

Saken diskutert, i det vesentlige fremkom:

- skryt av et arbeidet som er gjort
- innspill på at suksessfaktor i dette er å ha felles lederkultur og felles forståelse av lederroller
- innspill på at den foreslåtte modellen vil bedre vår evne til å drive reell og strategisk virksomhetsstyring fremover. Det trengs i en tid hvor vi nå driver omstilling og endringer i grunnleggende tema om hva vi skal forske på og hva vi skal undervise i.
- en felles seksjon for HR og ØK i FA vil hjelpe fakultetene i samspillet med FA
- modellen er bra fordi den har en felles organisering av de sentrale verktøyene i organisasjonsutvikling og virksomhetsstyring fremover
- Plassering av CU og sikkerhet/beredskap gir et fellesskapsom er nødvendig for å fungere godt, samtidig må disse ivareta sinen særskilte roller i organisasjonen ivaretas.
- innspill på at modellen er en start, det viktigste er at nye måter å jobbe på er den vesentlige forutsetning for å få til forbedring
- innspill på at uansett modell for virk og utvikling må hele FA virke sammen som lederteam
- innspill på at kompetanse er et sentral element i HR
- Innspill på at en felles seksjon for HR og ØK i FA er et tiltak for å bedre PBO-prosessen i FA, og derigjennom samspillet med Fak.

Videre prosess:

- Styringsgruppa 16,10
- Behandling/Forhandling i SESAM 24.10 og 6.11

-  
-  
-  
  
**: Eventuelt (Orientering)**

	Om saken	Saksvedlegg
14:15 15 minutter	Saksbehandler:	2023-09 Beslutning oppgradering av Ephorte.docx 1.0 Saksvedlegg Notat 082023 Vurdering forlenget drift av Ephorte.docx 1.0 Saksvedlegg 06092023 Notat Kongsvoll vokterbolig.docx 1.0 Saksvedlegg

**Beskrivelse:**

Eventuelt

1. Beslutning om oppgradering av arkivsystemet Ephorte (Lisbeth)

Det er fattet beslutning om å oppgradere Ephorte til nye versjon for å redusere risiko ved evt forsinkelser i NTNU sak.

Hensikt med saken er å orientere ALU om beslutningen og om den nye og løsningen og hva overgangen krever av opplæring mv.

Veldagt beslutningsnotat og beslutningsgrunnlag for oppgradering.

2. Kongsvoll vokterbolig vurderes solgt (Frank/Arne)

Eiendomsavdelingen ønsker å vurdere salg av Kongsvoll vokterbolig. Kongsvoll vokterbolig, med uthus, eies av NTNU og står på jernbanens eiendom, ved Kongsvoll stasjon på Dovre. Boligen er et utelietilbud til NTNU ansatte, og vurderingen er at dette er en løsning hvor kostandene ikke står i forhold til den bruken og det velferdstilbudet dette representerer. Eiendommen vurderes ikke å ha betydning for NTNUs kjernevirksomhet og tomten vurderes heller ikke å være av strategisk art.

## Referat:

### 1. Oppgradering av ephorte

Orientert om grunnlaget for beslutningen.

### 2. Kongsvoll vokterbolig vurderes solgt

EVt kommentarer til saken sendes til Frank.

Om noen fakulteter har egne velferdshytter informerer de HR-HMs v/ Arne

### 3. BOA

Prosess igangsatt med økonomisjefene.

### 4. Nynorskbruken på NTNU - oppfordring

Otreintert om at vi nå må sette alle kluter til for å få på plass nynorskandelen. AI (BING) kan brukes som verktøy for oversetting

Novemember er nynorskmåned - den må brukes spesiell satsning



## Deltakere

Navn	Rolle	Status
------	-------	--------